

La gestión del trabajo en organizaciones de la economía social: Motivación y subjetividad politizada por las prácticas cooperativas

Parte II: De la subjetividad de los trabajadores a la organización cooperativa

RODOLFO BAUTISTA FRIZZA¹

Resumen

En las cooperativas prestadoras de servicios públicos, los trabajadores se vinculan por una doble condición: la de asociados, por la que comparten la integración propia de cualquier miembro del cuerpo social, y la de proveedores de su fuerza laboral, por la que establecen una relación de dependencia con el colectivo propietario de la entidad del que ellos mismos forman parte. Indagar la subjetividad de los asociados-trabajadores revela particularidades del modelo de gestión del trabajo que llevan a interrogarse acerca de si las cooperativas son promotoras de cooperativistas.

Se ponen en análisis, desde esta particular doble vinculación, las visiones y posicionamientos frente al cooperativismo. La clave está en la visión del cooperativismo a la que se adhiere, que se asume y desde la cual se actúa y construye en la práctica de la cooperación, que involucra también a la gestión del trabajo en estas organizaciones.

En este segundo artículo se pretende dar cuenta del camino transitado desde la subjetividad de los trabajadores hacia la organización cooperativa, comunicando los resultados de la indagación, a modo de constatación, sin llegar a formular conclusiones y propuestas, que quedarán pendientes para las próximas entregas de esta serie de artículos.

Palabras clave: *Gestión cooperativa del trabajo y de la motivación, subjetividad, asociados, trabajadores, cooperativas de servicios públicos*

¹ Subgerente General en COOPI - Cooperativa Integral Regional (Carlos Paz), magíster en Administración de Empresas (U.S.21), diplomado en Gestión Gerencial (U.C.C.), profesor de Filosofía y Ciencias de la Educación (I.S.C.P.C.)

Resumo

A gestão do trabalho em organizações da economia social: A politização pelas práticas cooperativas da motivação e da subjetividade.

Parte II: Da subjetividade dos trabalhadores à organização cooperativa

Nas cooperativas prestadoras de serviços públicos, o trabalhador se vincula pela dupla condição de associado, compartilhando a integração própria de qualquer membro do corpo social, e de provedores da força de trabalho, pela qual estabelecem uma relação de dependência com a mesma entidade da que fazem parte. Indagar na subjetividade dos associados - trabalhadores revela particularidades do modelo de gestão do trabalho, que faz se perguntar se as cooperativas geram cooperativistas?

Analisa-se, dessa, particular, dupla vinculação, as visões e posicionamentos diante do cooperativismo. A chave é a visão do cooperativismo que seja escolhida, da qual se atua e constrói na prática da cooperação, e que, também, envolve a gestão do trabalho nessas organizações.

No segundo artigo se pretende dar conta do caminho transitado, da subjetividade dos trabalhadores à organização cooperativa, comunicando os resultados da pesquisa, a modo de constatação, sem atingir conclusões nem propostas, as que ficarão pendentes para as próximas entregas desta série de artigos.

Palavras-chave: *Gestão cooperativa do trabalho e da motivação – Subjetividade - Associados, trabalhadores - Cooperativas de serviços públicos.*

Abstract

Work management in social economy organizations: motivation and politization of subjectivity by cooperative practices. Part II: From workers' subjectivity to cooperative organization

In public service cooperatives, workers are linked by a double nature: as associates, who share the element of integration common to the members of any given social body, and as providers of its work force, by means of which they develop a dependency relationship with the ownership group of the entity they belong to. A close look at the subjectivity of associate-workers reveals special characteristics in the work management model that lead to question whether cooperatives promote cooperativists.

From this particular double link, the different visions and approaches to cooperativism are analyzed. The key is in the particular vision of cooperativism being ascribed to and from which action is taken to build the cooperation. This cooperation also encompasses the work management of these organizations.

In this second article, we intend to analyze the road from workers' subjectivity to cooperative organization. The results of this analysis will be shown as a comparison, and no conclusions or proposals will be made. These will be left for future pieces of this series of articles.

Keywords: *Cooperative management of work and motivation, subjectivity, associates, workers, public service cooperatives*

INTRODUCCIÓN

Se presenta aquí el segundo artículo de una serie que procura dar cuenta del trabajo de investigación realizado en el ámbito de algunas cooperativas de servicios públicos de la provincia de Córdoba. El primero fue publicado en la revista N° 215.

La elaboración de una tesis de maestría en Administración de Empresas permitió indagar en esta porción del amplio mundo de la economía social. Fue una incursión innovadora debido al enfoque del estudio. En efecto, en ese amplio universo de la economía social que son las cooperativas de servicios públicos, la investigación se centró en el sub-universo de los trabajadores que forman parte de ellas. A ellos se los definió como asalariados sin patrones y dueños sin derecho a disponer de las ganancias por la doble condición que los vincula con las cooperativas: asociados y trabajadores en relación de dependencia.

Con el propósito de compartir el proceso, las reflexiones, los resultados y los horizontes para las nuevas búsquedas que dejó abiertas esta investigación, el primer artículo abordó la experiencia de la investigación en cooperativas de servicios públicos: las resistencias, el problema abordado, los interrogantes, la postura epistemológica y las estrategias metodológicas implementadas en el proceso de estudio.

En la presente entrega se pretende dar cuenta del camino transitado desde la subjetividad de los trabajadores hacia la organización cooperativa, comunicando los resultados de la indagación, a modo de constatación, sin llegar a formular conclusiones y propuestas.

Los datos empíricos que resultaron de las entrevistas y los demás dispositivos implementados para la investigación se estructuraron en torno de a dos conceptos principales: subjetividad y organización.

El objetivo planteado para este artículo es exponer la información obtenida a partir de los datos que surgieron en la indagación y que permitieron ser relacionados al concepto de subjetividad.

Quedarán pendientes de abordar en un tercer artículo, los datos logrados en el proceso por el que se transitó desde las prácticas laborales a la subjetividad de los trabajadores, en el que, precisamente, se indagó lo relacionado al concepto de organización, es decir, la vinculación de las prácticas organizacionales con la motivación de los trabajadores. Finalmente, en un cuarto y último artículo, se expondrán las conclusiones y propuestas para el desarrollo de un perfil cooperativista transformador de la realidad en los asociados-trabajadores de las cooperativas de usuarios de servicios públicos.

CULTURA Y SUBJETIVIDAD

El presente apartado pretende dar un mínimo encuadre teórico a la información que se expondrá luego como resultado de la investigación antes referida como parte principal de este artículo.

La motivación se torna un aspecto de gran importancia estratégica, y su permanente renovación, reformulación y recreación coadyuva a un mejoramiento permanente del desempeño, en pos de mantener y acrecentar la identidad de cualquier organización. Trabajadores motivados son aquellos que encuentran sentido para alcanzar, personal y colectivamente, un determinado objetivo.

Abordar el tema de la motivación lleva a formular el interrogante acerca de cuáles son las causas que movilizan a los seres humanos, y en ese contexto, a intentar respondernos por qué las personas ingresan y se quedan en una organización y en ella se sienten satisfechas y por eso se desempeñan mejor, o circularmente, porque se desempeñan mejor,

se sienten satisfechos. Del mismo modo, este abordaje lleva a confirmar que cada organización y cada grupo humano son únicos e imposibles de copiar y repetir, por aquello que la teoría de la administración refiere cuando aborda temas tales como la personalidad de la organización, es decir, su cultura y fisonomía propias y la compleja labor de armonizar las necesidades de las personas y los grupos con las metas fundamentales de la organización².

Esta última necesidad de armonización hizo pensar a algunos estudiosos de la administración que la satisfacción es importante más allá incluso de su relación con los resultados y que no depende tanto de ellos como del “sentirse parte” y “pertenecer”, lo que engendra lealtad y compromiso, que a su vez redundan en que los trabajadores “procuren que se cumplan mejor los objetivos organizacionales”³.

Pero para que el abordaje al que recién se hizo referencia sea comprendido cabalmente, es necesario, atendiendo a lo que se pretende con este trabajo, revisar algunos aspectos que se consideran fundantes para la reflexión en la que se enmarcó la investigación. Estos aspectos son los que tienen que ver con la cultura, no precisamente organizacional, sino con la cultura que significa “la vida misma impuesta gravosamente” cuando en nuestro nacimiento se nos separa del “ambiente materno”, simbolizado en el “pecho del que lactamos” como primer objeto que se contrapone al “yo”, que antes de eso no se separaba en la propia experiencia de ningún mundo exterior. Con la vida “gravosa” que nos es impuesta, vienen los dolores, que desde tres lados aumentan el malestar: el propio cuerpo (fragilidad de nuestra condición corpórea), el mundo exterior (hiperpotencia de la naturaleza) y el que con mayores sufrimientos amenaza: los víncu-

los con otros seres humanos (insuficiencia de las normas que nosotros mismos creamos)⁴. Así, según Freud, gran parte de la culpa por nuestros malestares e insatisfacciones la tiene lo que llamamos “nuestra cultura”. Sobre la base de ese planteo, sabiendo que los seres humanos atemperamos nuestras exigencias de dicha por la transformación del principio del placer en principio de realidad⁵, abordaremos el tema de la motivación. El malestar propio de la cultura al que alude Freud sale a la luz como un descontento para el cual se buscan otras motivaciones, entre ellas la aspiración altruista que tiende a la formación de ideales.

La globalización presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios organizacionales. Estos cambios del entorno y de las organizaciones son cambios en las personas y en los grupos que conforman, en sus motivaciones en general y para su desempeño laboral. En el capitalismo sistémico, en el que se desenvuelven las organizaciones de la economía social y, en ella, las cooperativas, como herramientas de cambio social, ha aparecido un “nuevo capitalismo”, el del neoliberalismo. En el nuevo capitalismo la concepción del trabajo ha cambiado radicalmente. En la sociedad occidental, en la que somos lo que hacemos, el trabajo ha sido considerado un factor fundamental para la conformación del carácter y la constitución de la identidad. Por tanto, en este nuevo entorno aparecerán problemas nuevos para la motivación de los trabajadores en cualquier organización y por cierto también en las que son objeto de esta investigación⁶. La globalización ha puesto en crisis los diseños empresariales que basaban sus políticas de gestión del trabajo desarrollando culturas propias muy fuertes y asegurando seguridad en el trabajo hasta la jubilación, además

² Werther y Davis (2008).

³ Maristany (2007).

⁴ Freud (1930).

⁵ *Ibidem*.

⁶ Sennett (1998).

de las que pueden prevalecer respecto de la motivación mediante el poder y logro de objetivos y lograr trascendencia a través de puestos de importancia en la organización⁷.

La motivación está ligada a la participación personal y colectiva, que constituye un eje de frecuente análisis en las organizaciones asociativas por parte de sus miembros desde sus diversos grados de inserción. El análisis y la reflexión sobre el tema involucra diferentes puntos de incertidumbre: individuales (el grado de satisfacción/insatisfacción que logra una persona que “pertenece” a la organización) y grupales (tanto el modo de vincularse de las personas dentro de la organización como el proceso decisorio y el grado concreto de involucramiento que los mismos experimentan y la eficacia de la interconexión en los diferentes niveles de la estructura de gestión). Para las organizaciones que definen su esencia en la representatividad de intereses colectivos, resulta útil evaluar los problemas de la participación como un proceso complejo de relaciones endo-organizacionales (lo interno y propio, estructural, cultural, histórico, simbólico) y exo-organizacionales (todo lo que nos refiere a la relación con el contexto social general en el que la organización se desempeña). Conviene aclarar, para no caer en simplificaciones, que cuando se refiere a la participación se alude a un fenómeno de alta complejidad, resultado de los más diversos intercambios entre las personas, que incluyen un variado conjunto de relaciones de pertenencia, motivación, toma de decisiones; no alcanza con reducir el cuadro al esquema modelo a seguir de reglas prolijamente establecidas. Se trata más bien de tratar el fenómeno de la participación real como un proceso prolongado de aprendizaje continuo a través del cual se van logrando vencer los obstáculos inhibidores del contexto –interno y externo– por una necesidad propia del ser social, siendo las organizaciones las encarga-

⁷ Maristany (2007).

En la sociedad occidental, en la que somos lo que hacemos, el trabajo ha sido considerado un factor fundamental para la conformación del carácter y la constitución de la identidad. Por tanto, en este nuevo entorno aparecerán problemas nuevos para la motivación de los trabajadores en cualquier organización.

das de alentar y estimular cooperativamente este impulso⁸.

Sin desconocer todo lo afirmado y aportado por la ciencia y la técnica de la administración estratégica y su especial avance en la inclusión bajo su órbita de la gestión del trabajo, no se puede descartar que, además de las transformaciones en el mundo del trabajo a las que ya se ha hecho referencia en relación al neoliberalismo globalizado, en nuestro país atravesamos un nuevo proceso a partir de las experiencias del fenómeno acaecido el 19 y 20 de diciembre de 2001. Por la realidad situacional en la que se debaten las personas y los grupos que conforman las organizaciones y los contextos en que se desenvuelven, no se entiende el sujeto dividido en “un sujeto interior” y otro “sujeto social histórico” a los que hay que poner en relación⁹, por tanto se abordó la problemática de los trabajadores que nos ocupan en esta investigación en el dinámico proceso de producción de subjetividad. Se afirma, como Pichón Riviere, que la subjetividad es de naturaleza social. El otro social siempre está presente en el horizonte de toda experiencia humana. El sujeto no es solo un sujeto relacionado, es un sujeto producido. La subjetividad se constituye en las estructuras vinculares que la trascienden y que conceptualiza en términos de ámbitos

⁸ Petriella (2008).

⁹ Fernández y colaboradores (2008).

grupales, institucionales y comunitarios. La subjetividad es concebida como un sistema abierto al mundo y por lo tanto siempre estructurándose. No constituye una estructura, sino que su única posibilidad es estructurarse con el mundo. La subjetividad se juega en el adentro-afuera, en el interior-exterior. El proceso de socialización es un proceso de aprendizaje que da lugar a la conformación en cada subjetividad de un esquema referencial "para pensar la realidad". Este concepto va a dar cuenta de una estructura subjetiva que, producto de la socialización, va a determinar la reproducción inconsciente que el sujeto lleva a cabo de las relaciones sociales que lo han conformado. Este esquema referencial es el que le permite al sujeto poseer modelos de sensibilidad, modos de pensar, sentir y hacer en el mundo y que marcan su cuerpo de determinada manera. Es, en su tendencia a la repetición, el que va a ofrecer resistencia ante lo novedoso, ante los estímulos (ideas o experiencias) que tiendan a desestructurarlo. Por ello se necesita también un sistema de ideas que guíe la acción del ser humano en el mundo y que opere también como un sistema abierto que permita su modificación. Es la interrelación dialéctica, mutuamente transformante con el medio, lo que guiará la ratificación o rectificación del marco referencial subjetivo. Las modificaciones del esquema referencial no son una renuncia sino las modificaciones necesarias para una adaptación activa a la realidad y para que, ante los cambios en el contexto, los deseos y proyectos sigan siendo posibles. Todo esquema referencial es inevitablemente propio de una cultura, construido en un momento histórico-social determinado. Somos siempre emisarios y emergentes de la sociedad que nos vio nacer. Todo esquema referencial es a la vez producción social y producción individual. Se construye a través de los vínculos humanos y logra, a su vez, que nos constituyamos en subjetividades que producimos y reproducimos

la sociedad en que vivimos. La subjetividad es la que se hace presente en el grupo operativo. Es el sujeto productor y producido de las estructuras cognitivas, afectivas y de acción o de toma de decisión, que emergerán en condiciones de producción conjunta¹⁰.

Con relación a las modalidades de construcción del sujeto, se define como sujeto politizado, o lo que es lo mismo, como "sujeto no sujetado", "al sujeto no de lo uno o de lo idéntico sino sujeto de la diferencia, de lo diverso", para evitar así toda dogmatización como captura de sentido¹¹, lo que sin duda expondrá las tensiones propias entre las formulaciones teóricas, las prácticas concretas y las transformaciones de la construcción de la subjetividad en su dimensión política.

Las organizaciones, y en ellas los sujetos que las conforman, se abordan desde la óptica de "el campo grupal". Es precisamente el campo grupal el que se despliega en la compleja labor de desmontar dos ficciones, siempre recurrentes: la del individuo (sujeto indiviso de conciencia) que impide pensar cualquier plus grupal, y la ficción del grupo como intencionalidad que permite imaginar que tal plus grupal radicaría en que ese colectivo, como unidad, posee intenciones, deseos y sentimientos¹². Esto implica la revisión permanente de los paradigmas teóricos y de las prácticas grupales que se instituyen más o menos deliberadamente.

Lo subjetivo es singularidad atravesada por las situaciones y la época; por tanto, los acontecimientos políticos, sociales y culturales de los que participa más o menos activamente configuran y son configurados por el sujeto. Investigar la subjetividad consiste en interrogar los sentidos, las significaciones y los valores éticos y morales que producen

¹⁰ Adamson G. Ver su artículo sobre "*Concepción de subjetividad en Enrique Pichon Rivière*" publicado en www.psicosocialdelsur.com.ar

¹¹ Fernandez y colaboradores (2008).

¹² Fernandez (2002).

una determinada cultura, las formas de apropiación por parte de los sujetos y sus efectos prácticos. Cultura y subjetividad están incardinadas, comparten condicionamientos mutuos, mutua producción, ya que la subjetividad es cultura singularizada tanto como la cultura es subjetividad objetivada. El proceso de subjetivación, como la apropiación de interpretación que realizan los actores sociales e individuales del mundo social, es un proceso heterogéneo y diverso, particular y singular, en el orden del sujeto y su interacción en y con las distintas instancias institucionales y colectivas en torno a las que se despliega su vida cotidiana. Según Corea y Lewkowicz, podemos concebir a las prácticas de producción de subjetividad como generadoras de sujetos capaces de alterar la propia subjetividad instituida y el lazo social. Indagar la subjetividad es indagar los modos de su producción¹³.

Se abordará en esta investigación, como en toda otra perteneciente al campo de las ciencias sociales, un objeto subjetivo, en el sentido de que posee subjetividad y reflexividad propias, volición y libertad, precisamente porque estas cualidades de los individuos son relativas al conjunto social del que forman parte. Ese conjunto no es natural, en el sentido de que es el producto histórico del juego de las partes de que consta y de los individuos que las componen, siendo estos a su vez también producto histórico del conjunto, y ello en una interacción inextricable de lo que el animal humano tiene de herencia genética y de herencia cultural.¹⁴

LOS MOTIVOS O RAZONES DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS INSTITUCIONES COOPERATIVAS

Una primera conclusión, en la búsqueda de indicadores de subjetividad, tiene relación con el ingreso de los trabajadores a las coo-

Los trabajadores de las cooperativas de servicios públicos de la provincia de Córdoba involucradas en la investigación no ingresaron a trabajar en ellas motivados por el tipo de organización ni sus fines propios. Entre los muchos motivos o razones de ingreso de los trabajadores se destacan los vínculos familiares, de amistad, conocimiento o afinidad político-partidista.

perativas, intentando exponer los motivos y razones. Las mayores incidencias permiten afirmar que los trabajadores de las cooperativas de servicios públicos de la provincia de Córdoba involucradas en la investigación no ingresaron a trabajar en ellas motivados por el tipo de organización ni sus fines propios. Entre los muchos motivos o razones de ingreso de los trabajadores, no relacionados al tipo de organización, se destacan los vínculos familiares, de amistad, conocimiento o afinidad político partidista. También se advierten como motivaciones para solicitar ingreso a las cooperativas la relación con los propios estudios y conocimientos. Con menor ponderación se verifican motivos tales como expectativas de crecimiento, condiciones laborales favorables, buscar un lugar de trabajo estable y que brinde futuro. No se puede soslayar que una situación que determina el ingreso de trabajadores es la creación de puestos de trabajo en nuevos servicios y obras que en diversos momentos producen estas organizaciones. Lo afirmado se visualiza en el cuadro siguiente:

(ver siguiente página)

¹³ Korinfeld. (2008).

¹⁴ Beltrán, M. (1985), 7-41.



Sin embargo, en línea con el objetivo central de la investigación, buscando datos sobre la subjetividad de los trabajadores previa a su ingreso a estas organizaciones, el dato más relevante que muestra el cuadro anterior es que solo una pequeñísima porción de los trabajadores entrevistados manifestaron que las razones por las que buscaron ingresar a sus trabajos tuvieron que ver con que la cooperativa fuera un lugar de trabajo en bien de la comunidad. Da cuenta de esto, entre otras, la afirmación de una trabajadora administrativa:

“Porque la cooperativa fue siempre muy, pero muy importante para la ciudad, era una empresa... era como que podías hacer una carrera administrativa y, bueno, yo siempre tuve orientación como solidaria, me parecía que era un trabajo que iba a satisfacer ampliamente con lo que yo tenía orientación de trabajar en

algo que rindiera beneficios a la comunidad.”

(B - + 50 años - +20 ant. MA - cC)¹⁵

Como se dijo en el artículo anterior, en los cuestionarios guía para la realización de las entrevistas, se utilizaron los seis tipos de preguntas que Mertens (2005) incluye en su clasificación: de opinión, de expresión de sentimientos, de conocimientos, sensitivas, de antecedentes y de simulación. En la búsqueda de los datos que se convirtieron en información, al tratarse de seres humanos, interesaron los conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas, principalmente, en el lenguaje de los participantes de las entrevistas. Los datos así recolectados intentaron capturar de la manera más completa posible los motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento de los miembros de las organizaciones cooperativas, campo de observación del lugar cotidiano de desarrollo de la tarea laboral de los participantes en los que se ponen en juego sus subjetividades. Es por ello que se incluirán, como recién, citas de los dichos de los entrevistados con el objetivo de transmitir aquellas palabras y expresiones en la que pusieron al desnudo sus subjetividades, permitiendo analizarlas y encontrar la información necesaria para el proceso de investigación.

¹⁵ El código de identificación de los testimonios responde al siguiente sistema:

Las cinco cooperativas fueron identificadas como: A, B, C, D y E para identificar a qué cooperativa pertenece el entrevistado.

El rango etario del entrevistado: 18 a 35 años; 36 a 49 años y +50: 50 o más años de edad.

La antigüedad laboral del entrevistado: 1 a 10 años; 11 a 20 años y +20: 20 o más años de antigüedad.

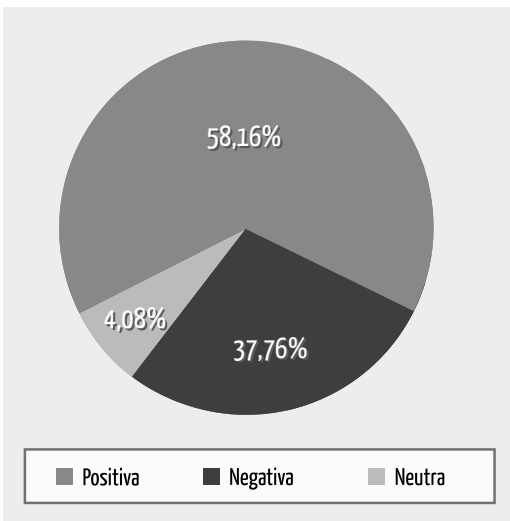
Sexo del entrevistado: V= varón; M= mujer.

Área de desempeño del entrevistado: A= área administrativa; O= área operativa.

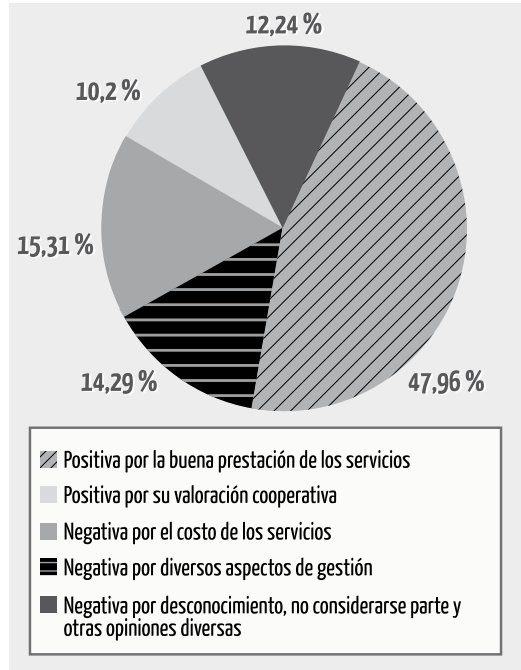
Rol específico del entrevistado en cuanto a si tiene o no dirección de personal: cC= con rol de conducción; sC= sin rol de conducción.

LA IMAGEN DE LAS COOPERATIVAS EN EL IMAGINARIO DE SUS MIEMBROS

Volviendo a la exposición de resultados de la indagación, otra consecuencia de la misma, en relación con la subjetividad de los trabajadores de estas cooperativas de servicios públicos, es la que puede extraerse del análisis de la imagen que ellos tienen de las cooperativas, cuando refieren tanto sus propias valoraciones, como las que perciben de las comunidades respecto de sus organizaciones cooperativistas. La percepción de los trabajadores acerca de la imagen que las comunidades tienen de las cooperativas es mayoritariamente positiva:



Llama la atención, como indicador de sus subjetividades, que la valoración como organizaciones de la economía social, es decir como cooperativas, aparezca minoritariamente dentro de esa imagen positiva:



Sin embargo, los trabajadores consideran que quienes las valoran positivamente en tanto organizaciones cooperativas tienen en cuenta aspectos altamente valorables para el ideario cooperativista tales como la reinversión de los excedentes en bien de la comunidad y la promoción del progreso de las mismas; la permanente disposición de ayuda a otras instituciones locales; la práctica de la justicia laboral en el pago de buenos salarios; la actitud solidaria y tolerante con quienes no pueden pagar los servicios; la demostración de una buena y transparente administración. Algunos de estos aspectos se reflejan en las siguientes intervenciones:

“Creo que buena, buena porque hay muchas cosas que se hicieron en esta ciudad gracias a la Cooperativa, gracias a la Cooperativa, o sea, hay cosas que no habría [si no estuviera la cooperativa]. Yo diría que sí, yo diría que sí...”

(E - 36 a 50 años - 11 a 20 ant. VO - cC)

“¿Qué imagen tiene la gente de la cooperativa? Yo creo que la sociedad ve a la Cooperativa como un monstruo, un monstruo en buen sentido, es una empresa, una de las más grandes que tiene la zona. Por ahí lo que la gente ve de la cooperativa es, bueno, que es una gran empresa, todo el mundo quiere entrar a trabajar a la cooperativa porque lo ve, digamos, es lo que más estabilidad te da, al menos en esta zona, es lo más grande, donde hay más trabajo, donde se cobran buenos sueldos.”

(C - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VA - sC)

Cuando se indaga, no lo que perciben los trabajadores de la imagen general de las cooperativas, sino la imagen que ellos mismos tienen, se advierte una mayor valoración positiva de las cooperativas en cuanto tales:



En la mayor valoración de los trabajadores respecto de sus cooperativas por ser organizaciones de la economía social se desta-

can los siguientes aspectos: la solidaridad y apertura de las cooperativas para con la comunidad; el rol que juegan en lo que hace al progreso y desarrollo local económico y cultural; la prestación de servicios de calidad, sin fines de lucro, a un precio justo y para todos; la marca de las cooperativas en lo que hace a su responsabilidad social por su decisión de prestar servicios donde no es rentable, promoviendo la igualdad entre los ciudadanos; la propiedad colectiva donde todos los socios son dueños por igual, la apuesta que hacen las cooperativas a la cultura, la educación y el cooperativismo escolar.

“Esta cooperativa colabora con todo el mundo. Es solidaria, si tiene que ir a otra cooperativa a darle una mano allá va, ha ido, ha andado por todos lados, ha ido con gente de acá, ha dado la mano a tanta gente, inclusive hasta Córdoba se ha ido donde estaba semejante monstruo de empresa como Aguas Cordobesas [que no les quería dar servicio].”

(F - + 50 años - 11 a 20 ant. VO - sC)

“Y aporta mucho social justamente, o sea, hay muchas pautas sociales en la cual la Cooperativa hace mucho hincapié. La Cooperativa a veces no ve solamente el factor económico sino que ve también el factor social; a veces el personal mantiene aunque le esté dando pérdidas el sector. Está activa justamente a las razones sociales, no es únicamente... No es el trasfondo el factor monetario sino más que todo influir en la parte social.”

(B - 36 a 50 años - 1 a 10 ant. VO - cC)

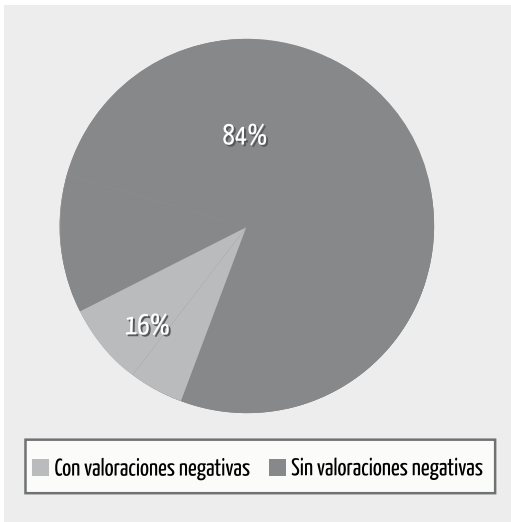
“Y en este momento la Cooperativa realiza muchísimas obras de fomento, llevando luz a lugares que... imposible que el otro lo pudiera hacer. Ahí se hace presente la Cooperativa. [Mi opinión sobre esto] es muy buena, es muy buena

porque creo que todos los que vivimos acá tenemos el derecho de vivir mejor ¿no? ”

(C - + 50 años - +20 ant. VA - sC)

“[Su valor diferencial es] que básicamente el capital de la Cooperativa es de todos, es eso, la Cooperativa es de todos, somos todos ¿me entendés? O sea que es lo que te decía yo: esto no persigue un fin de lucro para ningún grupo en especial, esto es una Cooperativa y es de todos, todos somos la Cooperativa por eso somos socios todos de esta Cooperativa, podemos ser socios todos. ”

(F - 36 a 50 años - 11 a 20 ant. MA - cC)



Abordando ahora las valoraciones negativas de los trabajadores sobre el posicionamiento externo de la cooperativa, una primera advertencia a tener en cuenta es que son escasas:

Sin embargo, las valoraciones negativas indican aspectos relevantes a tener en cuenta a la hora de las conclusiones finales. Se destaca la imposibilidad de la organización para comunicar su quehacer cooperativo a la comunidad y los privilegios que gozan los trabajadores de las cooperativas, tal como se verifica en las in-

tervenciones que se citan a continuación:

“Quien no quiere a la Cooperativa es porque no la conoce, conózcala, algo así, porque me da la sensación de que toda la gente que despotrica cuando de alguna manera uno le puede acercar una explicación o le puede hacer ver este punto de vista es difícil, tenés que ser muy egoísta, digamos, para no entenderlo o no aceptarlo, porque siempre estamos hablando de solidaridad, entonces, claro, si vos vas a ver solo tu punto de vista no vas a estar de acuerdo pero cuando te explican y te dicen... Por eso me gustaría eso, que la gente la conozca, creo que si la conocieran la imagen mejoraría. ”

(F - + 50 años - + 20 ant. VA - cC)

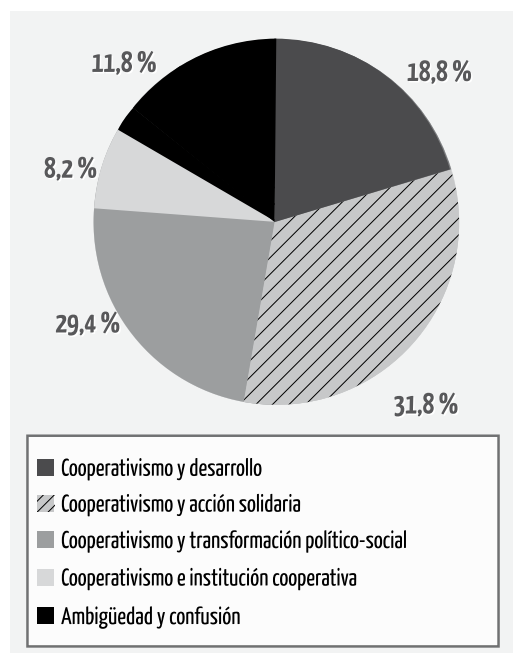
“Dicen que nos dan la luz, el teléfono, el agua, que no pagamos nada de eso, que piensan que tenemos unos sueldos altísimos y por ahí eso siempre... bueno, el que está acá adentro sabe, no es así. Eso es principalmente, desventajas no... el resto no... ”

(A - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VA - sC)

VISIONES Y POSICIONAMIENTOS RESPECTO DEL COOPERATIVISMO

La profundización de la subjetividad de los miembros de las cooperativas llevó a examinar los supuestos referidos al posicionamiento cooperativista. Al inquirir cuál era el modelo de cooperativismo que sostenían los entrevistados, se distinguieron las posturas de los trabajadores de las de los dirigentes. Los datos muestran un equilibrio entre cooperativismo, acción solidaria y transformación político-social en los posicionamientos de los trabajadores:

(ver siguiente página)



Intervenciones tipo, como las que siguen, denotan las dos visiones predominantes del cooperativismo que emergen del posicionamiento de los trabajadores:

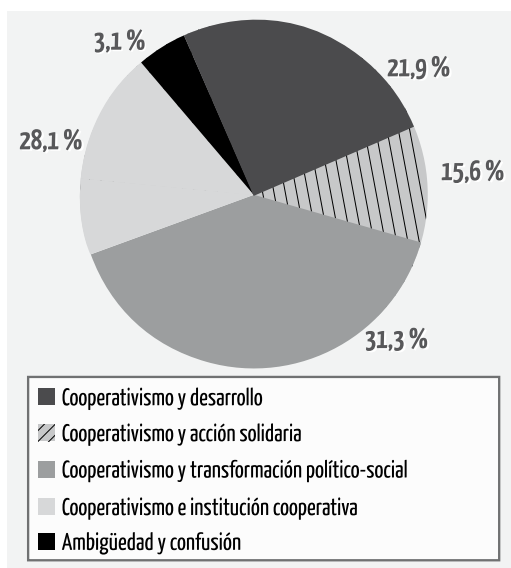
“Y un poco de todo de lo que te estuve comentando, digamos, desde la parte de la solidaridad con la comunidad, la participación activa con el resto de las instituciones, tanto interna como externamente, la calidad del servicio, la cantidad de los servicios, hacer que la vida diaria de todos los asociados de la Cooperativa sea bastante... brindar las soluciones y no problemas. Y [me siento parte del movimiento cooperativo] porque uno hace tareas todos los días que hacen que seas parte del movimiento cooperativo, como le digo, la solidaridad, la solidaridad es algo que yo no mencioné [entre los valores] pero que está activo todos los días. Ser solidario con mis compañeros, con directivos, con otras instituciones hace que uno practique el cooperativismo todos los días.”

(D - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. MA - sC)

“Tomando la palabra política como general, o sea, no como la partidaria en sí sino como... partidismo. Yo creo que nosotros lamentablemente hay muchas palabras que se las hemos dejado que nos la robe la derecha, política es una, o sea nosotros tenemos que empezar a remarcar que cuando ellos dicen política están hablando de partidismo, o sea, cuando dicen ‘¡Ah yo no hago política!’... Hay veces que te causa gracia que un político dice ‘No, yo no hago política’, la esencia misma del político es la política. Yo creo que en eso sí hay mucha hermandad entre cooperativismo y política porque yo creo que lo primero que tiene que, o sea, lo que lleva eso es transformar la sociedad y la transformación de la sociedad es política, o sea la Cooperativa surge como un remedio de la enfermedad del capitalismo ¿no?”

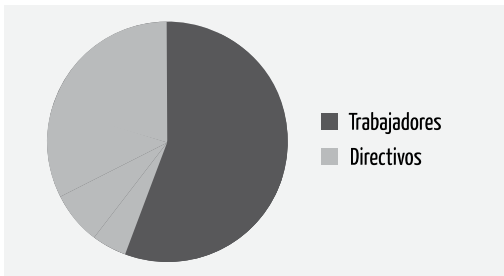
(F - + 50 años - + 20 ant. VO - sC)

En las posturas de los directivos, el equilibrio se muestra en los posicionamientos relativos a transformación político-social e institución cooperativa particular. Este último posicionamiento pareciera ser adecuado a la preocupación de los consejeros en lo que respecta a la tarea que les compete con la propia institución:

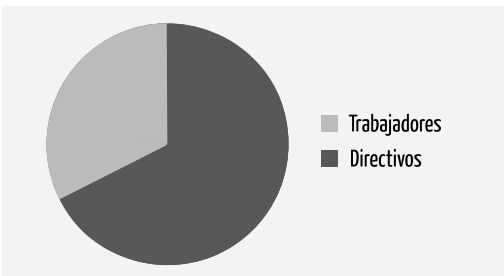


Resulta interesante comparar los posicionamientos de directivos y trabajadores respecto de las visiones predominantes. Esta comparación permitirá sacar conclusiones a la hora de abordar, en la cuarta parte de este proceso, las propuestas para el desarrollo, en los asociados-trabajadores, de un perfil cooperativista transformador de la realidad. Queda claro, al comparar, que en los trabajadores prima un posicionamiento respecto del cooperativismo en su vertiente de transformación social y acción solidaria, mientras que en los directivos predomina una visión del cooperativismo como motor del desarrollo local e institucional. Las imágenes permiten mirar gráficamente la comparación explicitada.

Visión del Cooperativismo como transformación social y acción solidaria



Visión del Cooperativismo como desarrollo local-institucional:



LA DOBLE CONDICIÓN ASOCIADO-TRABAJADOR

Este aspecto se consideró clave en el proceso indagatorio de las subjetividades operantes en las cooperativas. Se abordó la consideración de esta doble condición, tanto desde la perspectiva de los trabajadores asalariados, como desde la de los dirigentes, miembros de los consejos de administración. Esta condición se avizora como otro elemento que puede presentar una interesante tensión a la hora de desarrollar la propuesta de un perfil de trabajador cooperativo inherente a determinada visión o posicionamiento cooperativo.

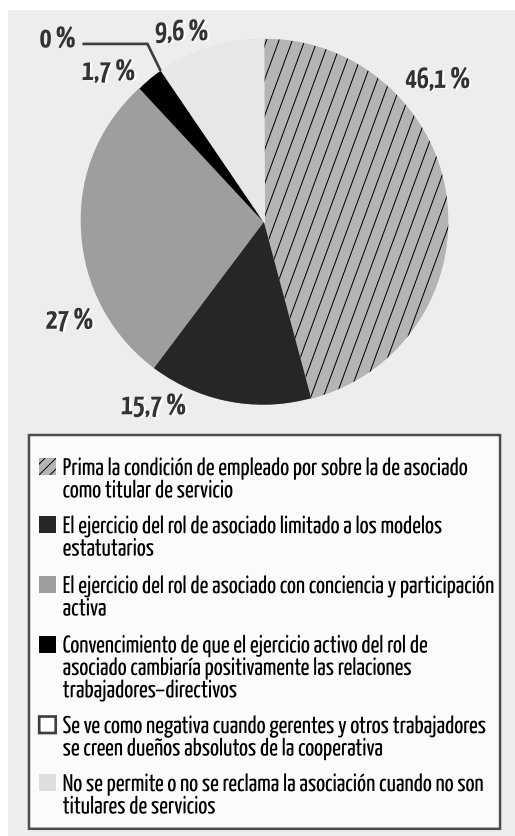
La exploración de la doble condición de asociados-trabajadores, desde la perspectiva de quienes trabajan en las cooperativas, muestran que prima mayoritariamente la “relación de dependencia” por sobre la “relación de asociado” de las cooperativas; la condición de asociado está unida al hecho de ser titular de un servicio público y por tanto hay quienes reconocen no ser socios por no tener servicios a su nombre; el ejercicio del rol de asociado con participación activa, en quienes se reconocen asociados, no tiene mayor significación que desempeñarlo dentro de los límites del modelo estatutario y, con escasa relevancia, se advierte la percepción de que su ejercicio activo mejoraría las relaciones internas en las organizaciones y su desempeño general:

(ver siguiente página)

Junto con el cuadro, las siguientes intervenciones en las entrevistas ilustran lo afirmado más arriba:

“Yo pago la luz. Soy empleado pero pago la luz, eh. Y ya veré cuándo pueda participar en las asambleas. Ya estando jubilado, sí puedo tener voz y voto también.”

(A - +50años +20 ant. VO - sC)



“Sí, tengo dos medidores. Y yo es como que me hago a un lado [N. del A.: se refiere al rol de socia-dueña], trato de que pase desapercibido eso, o sea, soy socia porque sé que tengo dos medidores. Suponete, si hay elecciones y apoyamos al Consejo de Administración, yo voto como si fuera un usuario normal.”

(E - 36 a 50 años - +20 ant. MA - sC)

“Todavía no [soy socia], mis padres son socios de la Cooperativa, creo que tengo que tener el medidor a mi nombre, me tengo que ir a vivir solo, estoy viviendo todavía con mis padres.”

(B - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VO - sC)

“Sí [soy socia]. No puedo ejercer el rol de dueña porque soy empleada, porque como dueña, como socio, hay ciertas cosas de que si uno las ve mal lo podés reclamar.”

(C - +50 años - 11 a 20 ant. MA - cC)

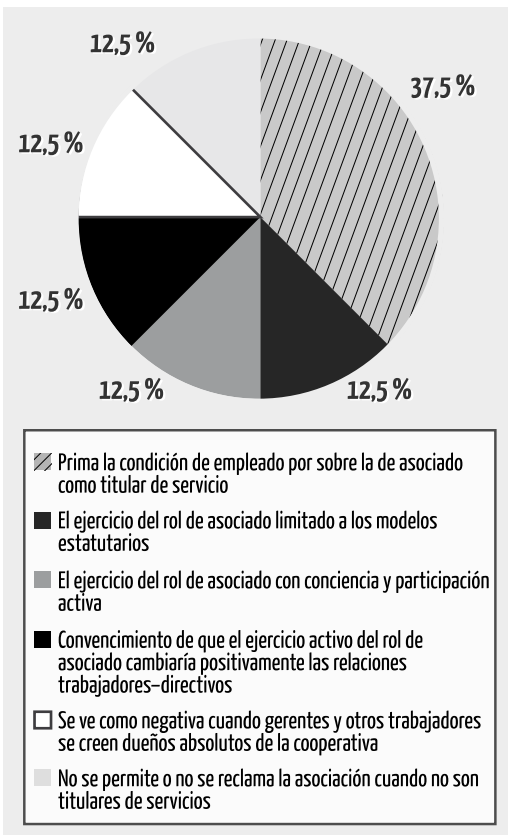
“Como rol de dueño votando en las elecciones... Sí, voto en las elecciones de zona, sí. E incluso mi mujer y mis hijos son los asociados de la Cooperativa, por distintas razones porque yo tengo servicios a nombre de mi mujer, porque mis hijos tienen sus servicios a nombre de ellos, todos votan de ese modo.”

(B - + 50años - + 20 ant. VA - cC)

“Más que con el compromiso, el compromiso y la pertenencia, ¿no? Nosotros manejamos capitales sociales ¿sí?, así que como socio y siendo parte de ese capital, bueno, de hecho que es velar o estar velando por el capital del resto de los asociados, me parece que es un aporte también... Y sí, soy socio, claro, a través de conducir la Cooperativa. No estoy en el consejo, voy a estar cuando me jubile. Nosotros como socios, como socio-empleado, nuestra intención es eso, llevar adelante la conducción de la Cooperativa, suena medio raro porque qué manera hay más que hacerlo a través de representantes, yo no quiero decir que ellos, los que conducen, hacen lo que nosotros queremos, solamente digo que si nosotros somos socios y conformamos un movimiento, un grupo de personas y de este grupo de personas salen quienes ocupan posiciones en el Consejo de Administración, que aparte es ad honorem, si esta conducción sale de este grupo y nosotros somos parte de este grupo y todos somos socios de la Cooperativa es como que estamos conduciendo.”

F - 1 (+ 50 años - + 20 ant. VA - cC)

En la perspectiva que los directivos tienen de este doble rol, lo investigado muestra también que existe primacía del rol de empleados por sobre la condición de asociados, unida a la titularidad de los servicios. No hay variaciones significativas respecto de la comprensión de los trabajadores. La comprensión del grado de participación activa de los empleados es significativamente menor que lo que consideran los propios trabajadores; valoran que el ejercicio del rol de asociados mejoraría las relaciones laborales, con una relevancia mayor que los empleados, pero destacan una visión negativa del abuso del rol de “dueños” por parte de gerentes y otros trabajadores.



“[N. del A.: El responsable de RR.HH., respondiendo sobre la condición de asociados de los trabajadores] Son socios, sí. La mayoría sí porque tiene línea telefónica o algún servicio.”

(A - + 50 años - 11 a 20 ant. VA - cC)

“[N. del A.: Encargada de RR.HH. hablando de las consecuencias positivas que traería la comprensión del trabajador como socio] [Que lo reconozcan tanto la dirección como los trabajadores] por empezar sería un gran paso, sería una forma de ver al empleado desde otra perspectiva y darse cuenta del trato que podría tener con el empleado y los beneficios que se le podrían dar al empleado y los resultados que se obtendrían de los empleados, por un lado, y por el otro lado también la responsabilidad que tiene el empleado como socio, también eso sería exigirle.”

(C - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. MA - cC)

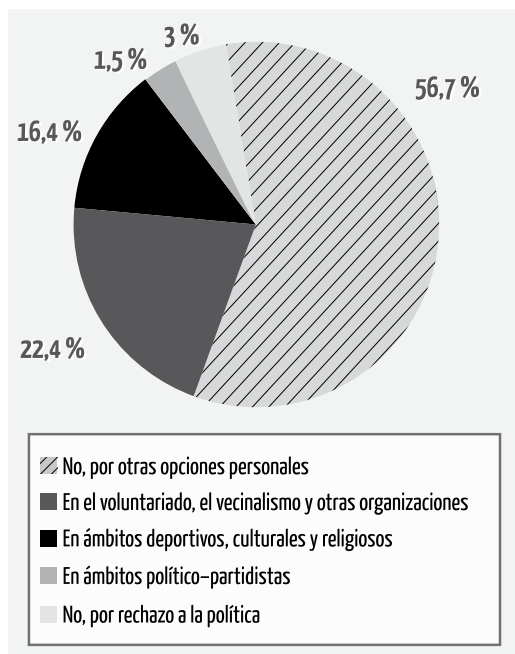
“[N. del A.: El presidente refiriéndose al rol de los trabajadores] Por eso nosotros tratamos de darle la importancia al empleado, que es una parte fundamental. ¿Cómo? ¿Conciencia cooperativista de los empleados? Lo voy a tomar como objetivo para una charla más profunda. ¡Sabés que nunca lo había analizado!”

(A - + 50 años - 11 a 20 ant. VA - cC)

LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SOCIO-COMUNITARIAS Y LA RELACIÓN ENTRE PRÁCTICAS LABORALES E INTERÉS POR LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

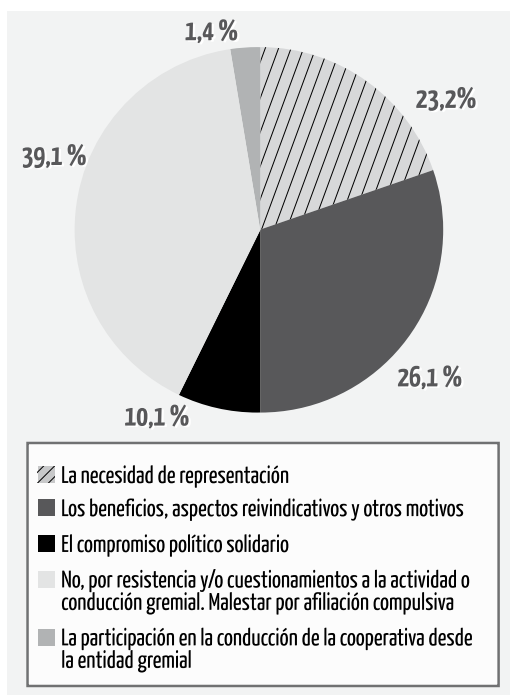
La evidente ausencia de participación socio-comunitaria de los trabajadores de las cooperativas es insoslayable por el grado de relevancia que presenta. Las causas invocadas, tal como lo muestra la ilustración, se suman

en mayoría a la ambigüedad cuando se invocan, como razones de la no participación, otras opciones de tipo personal.



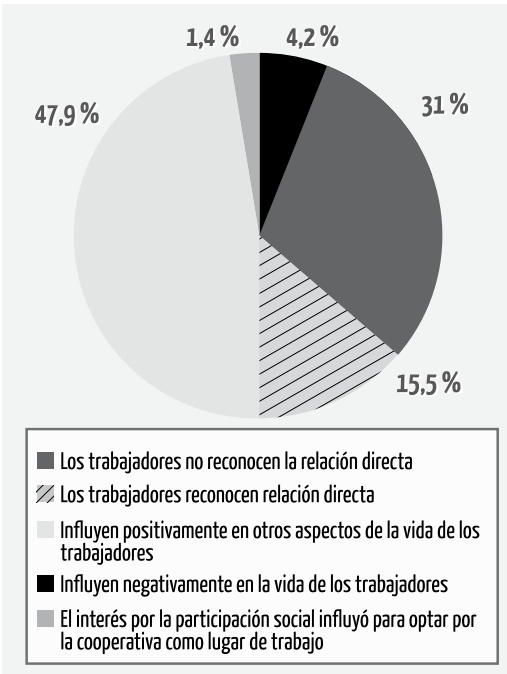
Los mismos datos dan cuenta de que los trabajadores, en menor medida, participan en ámbitos tales como el voluntariado, el vecinalismo y otras organizaciones civiles, deportivas, culturales y religiosas. La participación político-partidista se advierte con muy escasa incidencia. Tal vez pudiera considerarse, en un importante grado, dentro de la mayoritaria respuesta excusando la no participación por razones personales, el mismo motivo que se explicita, en pocos casos, como rechazo a la política. El síntoma de ausencia de participación es también mayoritario en la actividad sindical. La resistencia, los cuestionamientos y el malestar expresan la mayor incidencia. De todos modos son mayoría los sindicalizados por causas que tienen relación con la búsqueda de beneficios, aspectos reivindicativos y otros motivos, con

casi igual significación que la necesidad de representación para la defensa de los derechos de los trabajadores. La afiliación como un compromiso político solidario se revela con menor significación.



La falta de participación político-sociocomunitaria exigió preguntarse por la relación o influencia de las prácticas laborales. Estas influyen de modo mayoritario, y positivamente, en diversos aspectos de las vidas de los trabajadores tales como experiencia, organización y maduración; crecimiento en la capacidad de expresión y apertura; humanización de las relaciones; tranquilidad frente al futuro; solidaridad. Los datos muestran también que, en alta proporción, las prácticas laborales no se reconocen directamente vinculadas al interés por la participación social de los trabajadores. Son significativamente menores los trabajadores que advierten esa relación o influencia. Casi imperceptible es

la proporción de quienes plantean que “el interés por la participación social” fue el que motivó el ingreso a estos ámbitos laborales o que creció como consecuencia de ello.



“Trabajar acá para mí es una filosofía, una filosofía de vida. Ya te digo, pasaron los años y de repente me descubrí que me sentía muy cómodo con esto de las instituciones porque descubro de que la solidaridad es parte de mi vida, porque uno se hace de acuerdo a sus experiencias de vida y sus lugares laborales. Capaz que tendría otra visión si hubiera trabajado en otro lugar.”

(F - + 50 años - + 20 ant. VA - cC)

MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA

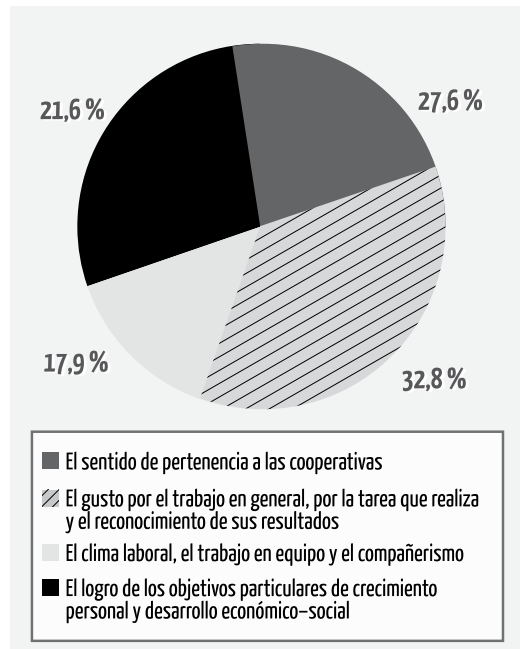
En el propósito de rastrear indicadores de la subjetividad de los trabajadores, no podía quedar de lado el análisis del sentido de pertenencia de los trabajadores a sus organizaciones cooperativas. La exploración realizada da cuenta de que la dimensión colectiva tiene relevancia en los aspectos que motivan a los trabajadores. La motivación se revela relacionada a aspectos tales como el hecho mismo de la pertenencia a las cooperativas y el clima laboral, el trabajo en equipo y el compañerismo.

“Soy voluntario [en un merendero] una vez por semana nomás. Influye en el sentido de... ¿en la relación con los demás o...? De querer seguir aprendiendo, en formar parte de algo y tratar de dar lo mejor. [Trabajar en la cooperativa] no, o sea la única relación es por ahí esto de trabajar en equipo.”

(B - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VO - sC)

“Lo que uno hace está relacionado en mi caso con el servir a alguien o trabajar para el otro o servir en forma conjunta, ya sea a pequeñas instituciones como las escuelas o a los barrios, es decir, siempre lo que uno puede hacer aquí puede prolongarse en su vida social en la comunidad.”

(B - + 50 años - +20 ant. MA - cC)



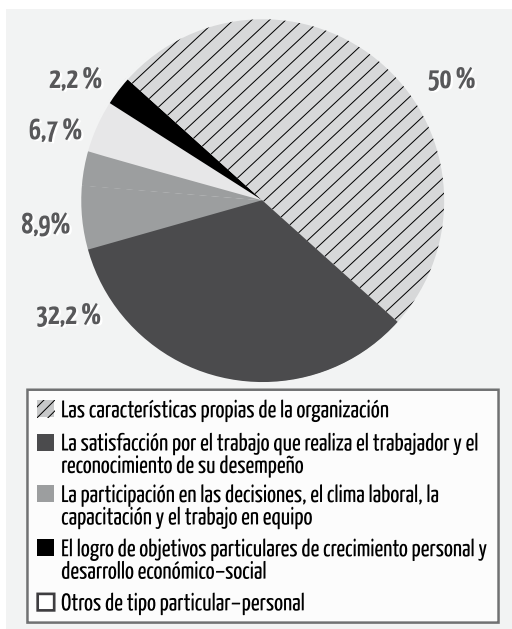
“Más allá de cuál sea el sueldo, el tipo de trabajo me parece que los motiva en cierto sentido, el sentirse parte de la Cooperativa yo creo que es un factor que te puede motivar. Por lo menos yo siento orgullo, te hacen sentir en la calle, o sea, que formas parte de la Cooperativa.”

(B - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VO - sC)

“Es una herramienta social, y me gusta ser parte de una herramienta social, me gusta. El servicio para mí es uno de los servicios más importantes de la vida.”

(F - 36 a 50 años - 11 a 20 ant. MA - cC)

La dimensión colectiva vuelve a ser relevante al analizar los datos que supone el sentido de pertenencia en general de los trabajadores a las cooperativas. Provocan el sentido de pertenencia las características propias de la organización cooperativa, con la mayor ponderación, y también la participación en las decisiones, el clima laboral, la capacitación y el trabajo en equipo, en menor medida.



Entre las características propias de la organización cooperativa que valoran los trabajadores y por tanto pueden considerarse fuentes de motivación y de sentido de pertenencia, se destacan las siguientes: la representación de la cooperativa frente a los asociados; la filosofía del cooperativismo como práctica del servicio a la comunidad; la relación entre el propio trabajo y los logros de la gestión de la cooperativa; ser parte del cuerpo de asociados; trabajar en una organización que presta servicios a la comunidad; y que los dueños sean todos los asociados.

“Desde que entré, no decimos ‘Hay 12.000 abonados’, ‘Tenemos 12.000 abonados’. Entonces creo que por ese lado particularmente en lo que es la relación con el socio, la cara de la Cooperativa en telefonía soy yo.”

(B - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. MA - sC)

“La confianza... que les llevemos las boletas... Estamos cara a cara con el patrón.”

(D - 36 a 50 años - 1 a 10 ant. VA - cC)

“La filosofía de vida del cooperativismo [me hace sentir parte de la organización]. Es una de las causas que me parece a mí que... Todos los que pasamos o estamos nos tenemos que sentir como pertenecientes. Siempre una empresa de esta índole, los servicios que brinda, la visión que tiene de la comunidad es para mí pertenencia, la siento mucho en el cumplimiento de los principios cooperativos. Somos los pilares fundamentales, los recursos humanos, pero la filosofía, la práctica de la prestación de servicios a la comunidad eso me parece que es lo más loable de la empresa cooperativa.”

(B - + 50 años - +20 ant. MA - cC)

“Justamente el solo hecho de trabajar en la Cooperativa, en este caso, y trabajar para la gente, en todos los aspectos que eso refiere y en todos los servicios en los cuales brinda la Cooperativa en los cuales uno puede estar presente... de alguna manera ayudar a la gente, al asociado, eso te hace sentir parte de la Cooperativa.”

(C - 18 a 35 años - 1 a 10 ant. VA - sC)

“Se da el caso en todas las Cooperativa... Vos cuando trabajas en una empresa privada, los sueldos te los liquida otra persona y vos los cobras. Aquí se llega hasta el punto de que nosotros mismos somos los que liquidamos nuestros mismos sueldos. Me da la sensación de que el hecho de que no exista la figura del dueño, del dueño, o sea, no hay ahí está don Walmart o don Roggio; no hay un dueño, el dueño es toda la gente, toda la masa de asociados.”

(F - + 50 años - + 20 ant. VA - cC)

Se inquirió también lo que desmotiva a los trabajadores y/o produce un contrasentido de pertenencia. Los resultados profundizan las verificaciones realizadas al considerar sus opuestos recientemente.

La dimensión colectiva prevalece, por la vía negativa, presentándose como reclamo a las organizaciones cooperativas. Esas demandas se sintetizan en mayor exigencia de identidad cooperativa, entre otros, en los siguientes aspectos: injerencia en el ámbito laboral de opciones políticas partidistas de la dirección de la cooperativa; confusión de la cooperativa con una empresa estatal; relaciones laborales carentes de calidad humanizante; injusticias en la consideración de las personas y trato discriminatorio; falta de escucha de los trabajadores en la toma de decisiones y carencia de espacios de participación.

“[No me gusta de la Cooperativa) alguna postura política, política partidaria. Hoy está vis-

to de que es así, está involucrada, la cooperativa está involucrada en una política partidaria y no debería ser así, se supone que no es así pero está.”

(B - + 50 años - + 20 ant. VO - cC)

“[N. del A.: Con respecto a sus motivaciones laborales en relación a la institución cooperativa] Me gusta este tipo de empresa, el concepto es que es una empresa privada de capital social, como se dice. No me gusta, me molesta que a veces nos comparen con una empresa pública, que digan ‘Estos son empleados públicos’, eso me molesta entonces uno trata de ponerle más fichas...”

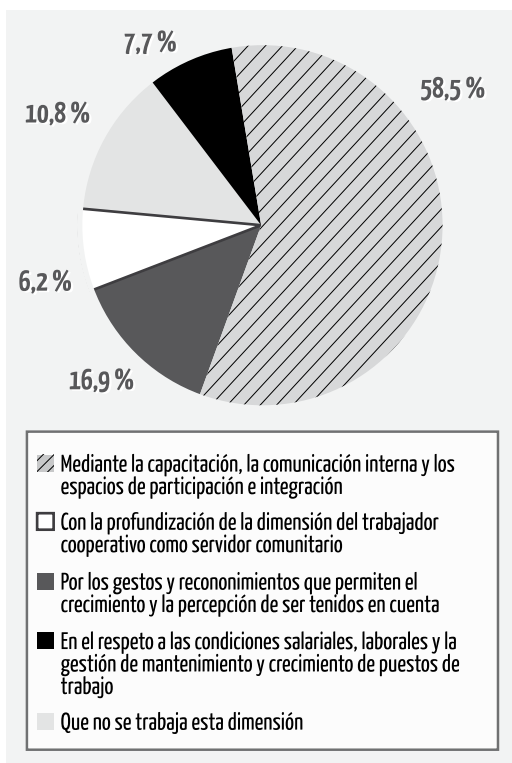
(B - 36 a 50 años - 11 a 20 ant. VO - cC)

“No sé qué te desmotiva. Creo que la falta de relacionarte más a nivel humano, no tanto como patrón-empleado, eso desmotiva un poco, y la falta de que te vean como que somos iguales más allá de los cargos que tenemos, eso desmotiva un poco, sí. O sea, la falta de comunicación en el sentido de que se lo considera al empleado como un número, como una máquina, como un elemento de trabajo digamos, no como persona, a veces.”

(A - 36 a 50 años - +20 ant. MA - cC)

Para finalizar el camino emprendido desde la subjetividad de los trabajadores hacia la organización cooperativa, y a su vez dejar establecido un nexo con el tema del próximo artículo, se da cuenta de los resultados obtenidos al examinar acerca de cómo evalúan los trabajadores la gestión del sentido de pertenencia, que primero se examinó a nivel de experiencia inmediata. Las referencias a la gestión del sentido de pertenencia que se desarrolla en las cooperativas incluyen algu-

nos aspectos que los trabajadores consideran concretados y otros que permanecen a nivel de expectativas. En base a sus experiencias, consideran apropiadas y conducentes prácticas ligadas a la dimensión colectivo-comunitaria, tales como la comunicación interna, la generación de espacios de participación e integración y el recurso a la capacitación de modo predominante. La profundización de la dimensión del trabajador cooperativo como servidor comunitario se evidencia con notable menor significación.



“¿Qué se hace para sentirnos parte? El cooperativismo... ¡Ah sí! Por ejemplo lo que te está diciendo recién, es más el poder tomar decisiones.”

(C - 36 a 50 años - 11 a 20 ant. VO - sC)

“Si se hacen asambleas que defienden al trabajador, se hace en conjunto, las decisiones, o sea, así sentís que perteneces y no se toman decisiones sin ser consultadas con los trabajadores. Fortalece el sentido de pertenencia, sí.”

(F - 18 a 35 - 1 a 10 ant. MA - sC)

“Siempre estuvo la idea del empleado cooperativo diferente del empleado común, por lo que más o menos estuve contando, la idea del empleado cooperativo es aquel que no solo viene, trabaja sus horas y cobra su sueldo sino que también contribuye, se imbuje de este clima, de este pensamiento, se siente parte. Se intenta de que sea sujeto y no objeto.”

(F - + 50 años - + 20 ant. VA - cC)

Se reconoce que no se trabaja el sentido de pertenencia, pero sin una incidencia relevante. Esto, que se observa en la percepción de los trabajadores, es reconocido explícitamente por los directivos y/o responsables del área de gestión del trabajo.

“[N. del A.: El responsable de RR.HH. respondiendo si trabajan particularmente el sentido de pertenencia de los trabajadores a la cooperativa] No, por ahora no hemos tenido problemas en ese aspecto, no lo vemos como un tema.”

(A - + 50 años - 11 a 20 ant. VA - cC)

Complementariamente con el análisis de la gestión del sentido de pertenencia, y a modo de validación, se examinaron las valoraciones positivas que efectúan los trabajadores acerca de la realidad interna general de las cooperativas. En estas valoraciones reiteran la preponderancia de la dimensión colectivo-comunitaria en aspectos tales como el clima laboral, la dimensión cooperativa de la organización, la relación entre directivos y traba-

jadores, y las posibilidades de participación. También, y por el mismo motivo, se relevaron las valoraciones negativas de la misma realidad completando el análisis. Los cuestionamientos al modelo cooperativista de gestión se expresan con la mayor ponderación. Las categorías agrupadas en esa unidad de significados refieren a críticas al crecimiento a nivel empresario sin tener en cuenta los principios que orientan la mística de estas organizaciones; reclamos por la pérdida de espíritu solidario; demanda de mayor humanización de las relaciones laborales; rechazo ante “actitudes coercitivas contrarias a la libertad de pensamiento.

“[N. del A.: Refiriéndose a las desventajas de trabajar en una cooperativa en relación a otro tipo de empresas] El tema de la cooperativa, la ventaja que tiene, es si ya no es una cooperativa, sino una empresa.”

(B - 36 a 50 años - + 20 ant. VA - sC)

“[N. del A.: La responsable de desarrollo organizacional refiriéndose a lo que piensan los trabajadores de la organización] Lo que pasa es que es muy diverso, piensan de todo. Hay trabajadores que piensan que la institución es

totalmente coercitiva, que impone un modo de pensar y que obliga a participar políticamente, entonces como son sujetos que se sienten o se consideran apolíticos, lo viven a esto como una presión y una obligación.”

(F - 36 a 50 años - 1 a 10 ant. MA - cC)

A modo de conclusión de esta segunda parte, se insiste, fortaleciendo la idea clave sostenida a lo largo de todo el proceso de investigación con los resultados expuestos, que la visión del cooperativismo a la que se adhiera determinará la gestión cooperativa, provocará tensiones en las subjetividades de los trabajadores-asociados y los asociados-dirigentes, con resultados esperables en cuanto a la politización de las mismas. Para avanzar en la profundización de esta clave, en el próximo artículo se expondrá lo que resultó de desandar el camino, es decir, partir de las prácticas organizacionales para aproximarse a la subjetividad de los trabajadores. Se llegará así al centro neurálgico de la investigación, en la que la visión del cooperativismo a la que se adhiere y a partir de la cual se actúa determina la gestión práctica y palpable de la cooperación y condiciona la gestión del trabajo en estas organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Badiou, A. *Teoría del Sujeto*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2008.

Baez, C. (coordinación) y MARTINI, G. (dirección). *Las Cooperativas y Mutuales en la República Argentina: reempadronamiento y censo económico sectorial de cooperativas y mutuales*. 2da. Edición. Buenos Aires: Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social - INAES, 2008.

Beltrán, M. “Cinco vías de acceso a la realidad social”. REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. N° 29, 1985, pp. 7-41.

Bozzo, R. *El capital humano en el proceso de gestión cooperativa*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 1984.

Coraggio, J. *La gente o el capital. Desarrollo local y Economía del trabajo*. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2004.

--- *Economía Social, acción pública y política: hay vida después del liberalismo*. Buenos Aires: Fundación Centro Integral Comunicación y Sociedad – CICCUS, 2007.

Esteves, E. – Muiño, L. *Acerca de las competencias requeridas durante los tres primeros años de la carrera de Ciencias de la Educación*. Tomo I. Córdoba. Tesis de Grado. Facultad de Filosofía y Humanidades. Escuela de Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Córdoba, 1998.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Lucio Baptista, P. *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. México: Mc. Graw Hill, 2006.

Fernandez, A. M. *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Buenos Aires: Nueva Visión, 2002.

Fernandez, A.M. y colaboradores. *Política y Subjetividad. Asambleas Barriales y Fábricas Recuperadas*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2008.

Freud, S. "El Malestar en la Cultura", *Obras completas*, 2da. Ed. 10° reimp. Buenos Aires: Amorrortu editores, 2007.

Gutierrez, A. *Pierre Bourdieu. Las Prácticas Sociales*. Posadas: Editorial Universitaria. Universidad Nacional de Misiones, 1995.

Korinfeld, D. *Experiencias del exilio. Avatares subjetivos de jóvenes militantes argentinos durante la década del setenta*. Buenos Aires: Del Estante Editorial, 2008.

Lopez, A. *Historia del movimiento social y de la clase obrera argentina*. Buenos Aires: A. Peña Lillo Editor S.R.L., 1974.

Maristany, J. *Administración de Recursos Humanos*. 2da. Edición. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México S.A. de C.V., 2007.

Petriella, A. *Fusión y cambio organizacional en el cooperativismo de crédito*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 1984.

--- *Cooperativismo. Ayer, hoy y siempre*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 2008.

Quivy, R. – Van Carnpenhoudt, L. *Manual de Investigaciones en Ciencias Sociales*. México: Editorial Limusa. Grupo Noriega Editores, 2005.

Pichon-Rivière, E. *El proceso grupal*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, 1985.

Sennett, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Buenos Aires: Editorial Anagrama, 1998.

Werther, W. y Davis, K. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas*. Sexta Edición. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2008.

Ediciones de *Revista Idelcoop*, Nros. 16, 51, 56, 115, 145, 151, 159, 181, 190, 193, 204, 206. Buenos Aires: Ediciones Idelcoop.